



## **Documento de trabajo** **SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES**

# **ETNOCENTRISMO DE LOS PROFESIONALES RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR LAS POLITICAS SOCIALES EN CONTEXTOS LOCALES MULTICULTURALES. UN ESTUDIO EMPÍRICO DE LA DIMENSIÓN ACTITUDINAL DEL RACISMO INSTITUCIONAL EN L PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS SOCIALES, LA EDUCACIÓN Y LA SANIDAD**

María-José Aguilar-Idáñez  
Alberto Castellano Barragán

**SPCS Documento de trabajo 2016/3**

<https://www.uclm.es/Cuenca/CSociales/publicaciones/inicio>

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca | Avda. de los Alfares, 44 | 16.071-CUENCA  
Teléfono (+34) 902 204 100 | Fax (+34) 902 204 130

© de los textos: sus autores.

© de la edición: Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autores:

Maria Jose Aguilar Idañez

[mariajose.aguilar@uclm.es](mailto:mariajose.aguilar@uclm.es)

Alberto Castellano Barragán

[acb029@hotmail.com](mailto:acb029@hotmail.com)

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Codirectoras:

María Cordente Rodríguez

Pilar Domínguez Martínez

Silvia Valmaña Ochaita

Avda. de los Alfares, 44

16.071-CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<https://www.uclm.es/Cuenca/CSociales/publicaciones/inicio>

I.S.S.N.: 1887-3464 (ed. CD-ROM) 1988-1118 (ed. en línea)

Impreso en España – Printed in Spain.

**ETNOCENTRISMO DE LOS PROFESIONALES RESPONSABLES DE  
IMPLEMENTAR LAS POLITICAS SOCIALES EN CONTEXTOS LOCALES  
MULTICULTURALES. UN ESTUDIO EMPÍRICO DE LA DIMENSIÓN  
ACTITUDINAL DEL RACISMO INSTITUCIONAL EN LOS  
PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS SOCIALES, LA EDUCACIÓN Y LA  
SANIDAD <sup>1</sup>**

**María-José Aguilar-Idáñez y Alberto Castellano-Barragán**

*Universidad de Castilla-La Mancha*

**RESUMEN**

El etnocentrismo de los profesionales de las políticas sociales es una de las cuatro dimensiones en que se expresa el racismo institucional contemporáneo. El estudio se centra en la dimensión actitudinal sobre tipos e intensidad del prejuicio (sutil y manifiesto) en diferentes grupos profesionales de servicios sociales, educación y sanidad. Se utiliza una escala modificada (y validada) que incluye el prejuicio diferencial entre grupos nacionales, empleando una muestra amplia (10% del universo, 278 profesionales). En este trabajo, nos vamos a centrar en el estudio comparativo de los profesionales de la educación. Apreciaremos las diferencias de intensidad en el prejuicio que muestran los profesionales en activo, con aquellos que se encuentran formándose para serlo. Los resultados evidencian diferencias significativas en tipo e intensidad de prejuicio, teniendo en cuenta variables como edad, sexo y tipo de entidad, confirmándose la presencia significativa (y en casos elevada) de prejuicio sutil y manifiesto. Los resultados confirman la necesidad de rediseñar la formación y el reciclaje profesional, de modo que incluya las competencias interculturales necesarias para evitar el etnocentrismo y en vista a desarrollar una práctica profesional antidiscriminatoria y realmente inclusiva. Los profesionales deben ser formados para la realidad sociocultural que acontece, y eliminar el prejuicio en torno a la diversidad cultural.

---

<sup>1</sup> Este trabajo se inserta dentro del programa de investigación del GIEMIC, dedicado al estudio de los modelos implícitos de intervención profesional en el ámbito de la implementación de las políticas sociales y el desarrollo de nuevos marcos de referencia para un antirracismo eficaz. Contacto: mariajose.aguilar@uclm.es

**Palabras clave:** Etnocentrismo. Racismo Institucional. Educación. Formación. Interculturalidad.

**Indicadores JEL:** K37, O35, I00

### **ABSTRACT**

Ethnocentrism within professionals from social policies is one of the four dimensions in which contemporary institutional racism is expressed. The study focuses on the attitudinal dimension on types and intensity of prejudice (subtle and evident) in different professional groups of social services, education and health. A modified and validated scale is been used, it includes a differential bias between national groups, using a large sample (10 % of the universe, 278 professionals). In this paper, we are going to focus in the comparative study of education professionals. We would try to evaluate the intensity differences in prejudice shown by active professionals and those who are being trained to become future professionals. The results show significant differences in type and intensity of prejudice, taking into account variables such as age, sex and type of entity, confirming the significant and often high level presence of both subtle and evident prejudice. The results support the urge to redesign training and refresh courses, in order to include the intercultural competences necessary to avoid ethnocentrism as and to develop a real professional anti-discrimination practice that is truly inclusive. Professionals should be trained for the sociocultural reality that surrounds them, and eliminate the existing prejudice around cultural diversity.

**Key words:** Ethnocentrism. Institutional racism. Education. Training. Interculturalism.

**JEL codes:** K37, O35, I00

## **1. INTRODUCCIÓN**

El racismo institucional, y concretamente una de sus dimensiones (la ejercida a través del etnocentrismo de los profesionales que implementan las políticas sociales) es el objeto de la investigación cuyos resultados se presentan en esta comunicación. Se trata de la dimensión menos investigada del racismo institucional, a pesar de tener efectos indeseables en la prestación de servicios sociales, sanitarios y educativos. Se ejerce desde la práctica de los profesionales, generalmente de forma inconsciente. El estudio, centrado en la dimensión actitudinal del racismo, identifica el tipo e intensidad del prejuicio sutil y manifiesto en tres grandes grupos profesionales (educación, sanidad y servicios sociales), empleando una escala de medición hacia la población inmigrante validada previamente y que hemos modificado para incluir el prejuicio diferencial entre grandes grupos nacionales.

Los resultados evidencian diferencias significativas (en tipo e intensidad del prejuicio) entre grupos profesionales, grupos de edad, sexo y tipo de entidad en que se ejerce la labor profesional (pública, privada y tercer sector). Asimismo, se evidencia un prejuicio diferencial por grupos de nacionalidad entre los profesionales. Además, la modificación de la escala de medición del prejuicio sutil y manifiesto (adaptada por los autores para cinco grupos de nacionalidad simultáneamente) ha sido también validada en este estudio, con lo que los aportes metodológicos también son de interés para afinar en nuestro entorno los estudios sobre el prejuicio.

## **2. REVISIÓN LITERARIA**

### **2.1. La necesidad de una profunda renovación conceptual frente a las nuevas formas de externalización del racismo**

El aumento de los flujos migratorios procedentes de países extracomunitarios desde la década de los 90 hacia España ha intensificado y puesto de manifiesto nuevas formas y expresiones de racismo. Al racismo social (popular o explícito) existente desde la segunda guerra mundial y la aparición del antisemitismo, se añaden ahora nuevas expresiones y formas de racismo que son más sutiles, pero no por ello menos peligrosas. Una de estas nuevas manifestaciones es el racismo institucional, que se ejerce –entre

otros niveles- a través de los profesionales responsables de aplicar diversas políticas sociales.

El racismo, como se verá más adelante, es un constructo multidimensional en el que el componente actitudinal, no siendo el único, tiene una enorme importancia desde el punto de vista de la intervención profesional. Además, aunque el racismo es un concepto que se acuña en las ciencias a partir del período colonial, podemos constatar la existencia de actitudes racistas y xenófobas hacia las minorías desde muy vieja data. En España, por ejemplo, históricamente se ha manifestado el racismo de forma persistente y generalizada hacía la etnia gitana, pues aunque está presente en nuestro país desde hace siglos, todavía hoy sigue siendo la minoría más estigmatizada socialmente (San Román, 1996).

La incorporación de nuevas diversidades como consecuencia de los nuevos flujos migratorios internacionales supone un desafío para la convivencia y lleva aparejadas nuevas expresiones del racismo que se alejan de sus formas clásicas, normalmente asociadas a grupos de extrema derecha, *naziskin*, violencia en el fútbol, etc. Las estrategias de acción antirracista que se impulsan desde los años 90 por la administración pública y las ONG, sin embargo, responden a planteamientos conceptuales y metodológicos obsoletos, propios del antirracismo tradicional. Por ello, su eficacia e impacto ha resultado nulo, como ponen de manifiesto las diversas encuestas y barómetros del CIS (el racismo no disminuye sino que aumenta con la crisis económica) y, sobre todo, los Informes Anuales de SOS Racismo que nos aportan evidencias empíricas directas de la discriminación y el racismo, social a institucional creciente, en todos los ámbitos de la vida social: laboral, legal, educativo, sanitario, social.<sup>2</sup>

Podemos afirmar, por tanto que, junto al viejo racismo, aparecen en la actualidad nuevas formas y expresiones renovadas del mismo que son más sutiles, menos explícitas y que conforman lo que se ha dado en denominar por los expertos en el tema como “racismo moderno o racismo contemporáneo”.

---

<sup>2</sup> Estas nuevas expresiones y manifestaciones de racismo han sido identificadas en sucesivos informes nacionales y europeos de los Observatorios sobre racismo y discriminación (Cea D’Ancona, 2005; Cea D’Ancona y Valles, 2011; ECRI, 2011). Especialmente ilustrativo al respecto es el último *Informe anual 2013 sobre el racismo en el estado español* (SOS Racismo, 2013), en el que se muestran numerosas evidencias de racismo institucional, racismo social y prácticas discriminatorias visibles e invisibles.

El fracaso de la acción antirracista clásica obliga a repensar marcos conceptuales nuevos que incorporen estas formas y expresiones de racismo, y hacen imperativas las necesidades de renovar conceptual y metodológicamente la acción social antirracista para que ésta sea eficaz frente a los nuevos rostros y manifestaciones del racismo moderno. Una de las formas de expresión de este racismo moderno, es el *racismo institucional*, que recientemente se ha definido como:

El conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a algún grupo étnico (o racial) impidiendo que pueda alcanzar una posición de igualdad. La dimensión institucional del racismo se produce en diferentes ámbitos, entre los cuales podemos destacar, por su importancia, los siguientes: 1) los discursos de los representantes institucionales y la utilización pública y con fines electoralistas de los discursos xenófobos, en particular de los discursos de “preferencia nacional” (pensemos, por ejemplo, en los mensajes que transmiten una idea de conflicto y competencia desleal entre trabajadores migrantes y nacionales); 2) las conductas discriminatorias de los funcionarios que representan la Ley y el Estado (policía, funcionarios de extranjería, militares etc.); 3) las medidas, regulaciones, leyes y decretos que limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas según su lugar de nacimiento, “raza”, “etnia”; y 4) el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales en el ámbito social, sanitario y educativo. (Aguilar, 2014: 133).

En esta investigación se indaga en aspectos relacionados con la cuarta dimensión del racismo institucional, es decir, con el etnocentrismo y el prejuicio de los profesionales responsables de implementar las políticas sociales. La dimensión institucional del racismo acentúa el carácter sistemático, estructural e implícito del racismo. Según esta perspectiva el racismo es un fenómeno radicado en el funcionamiento de la sociedad y es, en parte, independiente de las intenciones y de la conciencia de algunos actores. En este sentido el racismo es compatible con los discursos antirracistas:

El *racismo* es un sistema de desigualdad social y de dominación de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias intergrupales. El proceso de racialización significa que las diferencias fenotípicas, sociales, culturales, religiosas etc.

se piensan como si fueran razas. El racismo implica una diferenciación esencial y radical entre grupos humanos, el reduccionismo de la complejidad de las personas a pocas características vinculadas con un grupo (identidad cultural, fenotipo, pertenencia étnica, religión, idioma) y una relación determinista entre estas características y la forma de ser de una persona. Por su carácter multidimensional el racismo es un fenómeno complejo ya que sus dimensiones están fuertemente relacionadas e imbricadas entre sí, pero no necesariamente han de estar siempre presentes todas ellas en una determinada situación. Las tres dimensiones del racismo son: actitudinal (los prejuicios, las creencias, las orientaciones previas a la acción); práctica (discriminaciones, segregación, violencias, persecución, explotación, exclusión, eliminación etc.); ideológica (teorías, doctrinas, visiones del mundo); y estructural”. (Buraschi y Aguilar, 2015: 5-6).

Nuestra investigación se centra en el estudio de la dimensión actitudinal del racismo, desde una perspectiva psicosocial y tomando como referencias las investigaciones europeas más recientes. Nos interesa estudiar el racismo institucional ejercido a través de las políticas sociales y sobre todo, el ejercicio a través de la práctica de los profesionales que las implementan. Pretendemos comprobar si existen prejuicios racistas que orienten prácticas institucionales discriminatorias en el ámbito educativo, sanitario y de servicios sociales.

Las expresiones del racismo, su forma de externalización, son muy sensibles a las normas del contexto social. La caída de la legitimidad del racismo explícito ha implicado el nacimiento de nuevas formas más sutiles de racismo a menudo inatacables jurídicamente: “chistes ambiguos, ironías suaves, candidas sorpresas, segregación de hecho, denigración latente y sospechas gratuitas componen así la trama de relaciones de dominación que las instituciones, el universo del trabajo y la escena pública autorizan, siempre y cuando se expresen de este modo encubierto” (De Rudder, Poiret y Vourc’h, 2000: 89). La investigación psicosocial ha generado interesantes herramientas conceptuales para comprender las nuevas manifestaciones de racismo, entre las cuales destacamos el concepto de racismo simbólico, la diferencia entre prejuicio manifiesto y sutil, y el racismo latente.

El *racismo simbólico* (Kinder y Sears, 1981) se caracteriza por el antagonismo y resentimiento contra las minorías que ascienden demasiado rápido, o hacia las supuestas



concesiones particulares hechas a las “minorías”, así como a la "discriminación positiva" hacia las mismas, si la hubiere<sup>3</sup>. Se niega que haya una discriminación persistente basada en la creencia de que la discriminación en el trabajo, la escuela o la vivienda ya no existe en la actualidad y los inmigrantes (o los gitanos) están en igualdad de circunstancias para competir en el mercado de trabajo. Se aducen motivos no étnicos y no raciales para justificar acciones contra determinadas minorías.

Pettigrew y Meertens (1995) han conceptualizado el *prejuicio sutil* como una actitud no abiertamente racista (como ocurre con el prejuicio manifiesto) sino basada en la defensa de los valores tradicionales, en la exageración de las diferencias culturales, y en la negación de las emociones positivas hacia el grupo estigmatizado.

Finalmente, la teoría del *racismo aversivo* ha sido formulada por Gaertner y Dovidio (1986) y es una propuesta teórica que nos permite identificar el racismo de las personas que se consideran progresistas (*racismo latente*). Surge cuando existe un conflicto entre los valores igualitarios y democráticos de una persona y los sentimientos negativos que le despiertan un miembro o miembros de un determinado grupo étnico. Se produce de manera no intencional, la persona a menudo no es consciente de este tipo de prejuicio:

El racista aversivo no siente odio u hostilidad abierta hacia los miembros del otro grupo. Los sentimientos son más bien de incomodidad, inquietud, disgusto y a veces miedo. El racista aversivo sabe que el prejuicio es malo, pero él no se considera prejuicioso. (Morales et. al. 2007: 597)

Profundizando algo más en el concepto de prejuicio sutil y manifiesto que es el objeto de investigación Pettigrew y Meertens (1995),

Acuñaron nuevos términos para referirse a las formas tradicional y contemporánea del prejuicio étnico, denominándolas respectivamente, prejuicio manifiesto (caliente, cercano y directo) y prejuicio sutil (frio, distante e indirecto).

---

<sup>3</sup> No es relevante si existen en la práctica, o no, dichas concesiones particulares o discriminación positiva a las minorías. Lo que tiene consecuencias es la creencia de que existen. En España, por ejemplo, no hay discriminación positiva de los inmigrantes en la educación, la sanidad o los servicios sociales (más bien al contrario, como ponen de manifiesto los informes anuales sobre racismo) y, sin embargo, el discurso de la competición por recursos escasos genera esta percepción falsa y distorsionada de que los inmigrantes reciben lo que se niega a los nacionales; y este discurso sí tiene consecuencias reales.

Consideran que la distinción crítica entre ellas implica la diferencia entre la expresión abierta de la visión contraria a las minorías (antinormativa) y la expresión encubierta de la misma (socialmente aceptable). (Navas y Cuadrado, 2014: 94-95).

El prejuicio manifiesto incluye la creencia en la inferioridad genética del exogrupo y a través de ella, justifica el rechazo de sus miembros y su posición de desventaja en la sociedad. Consta de dos componentes: el primero es la amenaza percibida del exogrupo y el rechazo inicial hacía él. Se piensa que los miembros del grupo minoritario, a causa de su procedencia étnica, son menos capaces para desenvolverse en la sociedad y menos de fiar. El segundo componente es el rechazo al contacto íntimo con los miembros del exogrupo, contacto que va desde la dependencia laboral hasta las relaciones sexuales o el matrimonio.

El prejuicio sutil, tal y como lo definen Meertens y Pettigrew (1995), consta de tres componentes que se expresan de forma normativa para las sociedades occidentales que rechazan el prejuicio manifiesto. Además, las personas que adoptan estas creencias no son conscientes de su naturaleza prejuiciosa.

- El primer componente del prejuicio sutil, es la defensa de los valores tradicionales. Para estos autores, las personas más conservadoras defienden en mayor grado los valores que consideran importantes para la sociedad en la que viven, los ligados como ya se ha dicho, a la ética protestante del trabajo. Al mismo tiempo, son quienes más achacan a las minorías su falta de esfuerzo para adaptar esos valores y, por tanto, las consideran una amenaza al mantenimiento de los mismos.
- El segundo componente del prejuicio sutil es la exageración de las diferencias culturales entre los grupos. Estas diferencias culturales percibidas son las que se utilizan como justificación ante las actitudes negativas hacía el exogrupo y de la posición subordinada y en desventaja del mismo. En este sentido Rodríguez y Rodríguez (1999; citado por Navas y Cuadrado, 2014), han comprobado la relación entre varios tipos de explicaciones del prejuicio racial y la medida del prejuicio manifiesto y sutil de Pettigrew y Meertens.
- El último componente del prejuicio sutil es la negación de emociones positivas, también llamado prejuicio afectivo. Pettigrew y Meertens consideran que el prejuicio sutil se caracteriza, más que por la expresión de sentimientos negativos hacía el exogrupo racial (que amenazaría la autoimagen igualitaria del racista sutil),

por la negación de emociones positivas hacía él. Es decir, no se considera que el exogrupo sea peor, sino que nosotros (el endogrupo) somos mejores.

Para Pettigrew y Meertens (2001), el prejuicio sutil surge por el establecimiento de normas que prohíben las expresiones manifiestas del prejuicio y la discriminación. A través de estos tres componentes se evita la manifestación directa de la hostilidad hacia el exogrupo, ya que apenas parece prejuicioso defender los valores tradicionales, considerar los rasgos culturales del exogrupo no como malos, sino como muy diferentes, o no sentir emociones positivas hacia el exogrupo mientras que se evitan cuidadosamente las emociones negativas.

En España, Rueda, Navas y Gómez (1995) y Rueda y Navas (1996), realizaron una adaptación de las escalas originales para estudiar el prejuicio hacía inmigrantes (magrebíes y subsaharianos) y gitanos en una muestra de estudiantes almerienses y granadinos. Los diferentes análisis de fiabilidad y validez, confirmaron la utilidad de las escalas en nuestro entorno, por lo que posteriormente han sido empleadas en España con diferentes objetivos.

Los prejuicios tienen importantes y complicadas consecuencias, como son la exclusión social, la exclusión moral y los efectos en las estrategias identitarias (Buraschi, 2012). Por ello, consideramos que es de gran interés investigar este componente irreflexivo y no explícito en los profesionales de los tres grandes ámbitos de la intervención social en las políticas sociales. Además, aunque existen publicaciones que han abordado indirectamente este tema (Aguilar, 2010 y 2011; Aguilar y Buraschi, 2012a y b), la realidad es que no se ha realizado hasta la fecha ningún estudio empírico cuantitativo con muestra amplia que lo investigue en nuestro país.

### **3. MATERIAL Y MÉTODOS**

La *hipótesis* de partida es que la práctica profesional de los técnicos responsables de implementar políticas sociales en el campo educativo, sanitario y de servicios sociales en contextos de diversidad cultural está determinada y/o condicionada, de forma inconsciente e irreflexiva, por visiones etnocéntricas y

culturalistas basadas en prejuicios manifiestos y sutiles hacia la población inmigrante, constituyendo un mecanismo de expresión (entre otros) del racismo institucional.

Para comprobar esta hipótesis los *objetivos de investigación* son:

- Identificar si existe prejuicio sutil y manifiesto en los profesionales de la educación, la sanidad y los servicios sociales en la ciudad de Cuenca.
- Identificar la existencia de asociación entre tipos y grados de prejuicio con variables tales como la edad, el perfil profesional, el tipo de entidad en que se trabaja y el sexo.
- Validar la adaptación de la escala original que se ha elaborado expresamente para este estudio, y que incorpora la distinción entre grandes grupos nacionales de inmigrantes. En el caso de que nuestra adaptación mostrará sensibilidad suficiente, nuestro estudio habrá constituido una aportación metodológica relevante en el ámbito psicosocial de estudio del prejuicio hacia la población inmigrante en España.

La *muestra* (10% de la población universo) está constituida por 278 personas pertenecientes a los ámbitos profesionales y formativos de la educación, la sanidad y los servicios sociales (73,3% mujeres y 23,7% hombres). El 50,4% tiene entre 16 y 25 años, el 18,3 % entre 26 y 35 años, el 24,1% entre 36 y 50 años y el 7,2% entre 51 y 64 años.

Por perfil profesional el 36% proceden del sector educativo, el 36% son del sector social, el 27,7 % del sector sanitario y un 0,4% pertenece a otro sector sin especificar. Un 45% son profesionales en activo, el 52,5% son estudiantes de titulaciones educativas, sociales y sanitarias y 2,5% de la muestra son parados. En cuanto al sector en que trabajan, el 34,9% pertenece a la administración pública, 5% pertenecen a empresas privadas, el 9% al tercer sector, y el 52,5% son estudiantes. En cuanto al nivel de estudios, 3,6% tienen estudios secundarios, 52,5% están en posesión del título de bachillerato, un 38,5% son titulados universitarios y un 5,4% son postgraduados.

Para la *medición* del prejuicio sutil y manifiesto, se ha utilizado el *instrumento* que originalmente desarrollaron Pettigrew y Meertens (1995), con dos escalas de 10 ítems cada una, tipo Likert con cinco valores (desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo), que miden cada una de ellas un tipo de prejuicio. En España, Rueda,

Navas y Gómez (1995) y Rueda y Navas (1996), realizaron una adaptación de las escalas originales de Pettigrew y Meertens para estudiar el prejuicio hacia inmigrantes (magrebíes y subsaharianos), siendo validada la misma. Y esta es la que hemos usado para nuestra investigación, con una adaptación *ad hoc* específica para nuestro estudio a fin de observar la existencia de posibles diferencias en el prejuicio de un mismo sujeto hacia diferentes grupos nacionales de inmigrantes, razón por la cual se agregó cada ítem de la escala original (sobre inmigrante en general) un apartado de cuatro sub-escalas referidas a los cuatro grandes grupos nacionales de inmigrantes en España (magrebíes, subsaharianos, latinoamericanos y rumanos).

Para el *análisis estadístico* descriptivo hemos utilizado la Chi-cuadrado (considerado una asociación significativa entre dos variables para un valor inferior a 0,05).

#### **4. RESULTADOS**

Pettigrew y Meertens (1995), desarrollaron dos escalas de 10 ítems cada una con formato Likert, para medir cada tipo de prejuicio. Los ítems, tratan de localizar entre los sujetos de investigación, los perfiles de personas que atienden a una tipología del prejuicio (adaptada por Meertens y Pettigrew, 1997), a saber:

- Fanáticos: Personas que puntúan alto en ambas escalas (prejuicio manifiesto y sutil). Estas expresan su prejuicio de forma abierta, manifiesta o tradicional.
- Sutiles: Personas que obtienen una puntuación alta en la escala sutil y baja en la escala manifiesta. Estas personas, rechazan las expresiones crudas del prejuicio, pero ven a las minorías étnicas como transgresoras de los valores tradicionales, y no sienten ni simpatía ni admiración por ellas.
- Igualitarias: Personas que puntúan bajo en ambas escalas.

Los resultados obtenidos a partir de la muestra estudiada, son los siguientes:

**TABLA 1:** Tipología de prejuicios

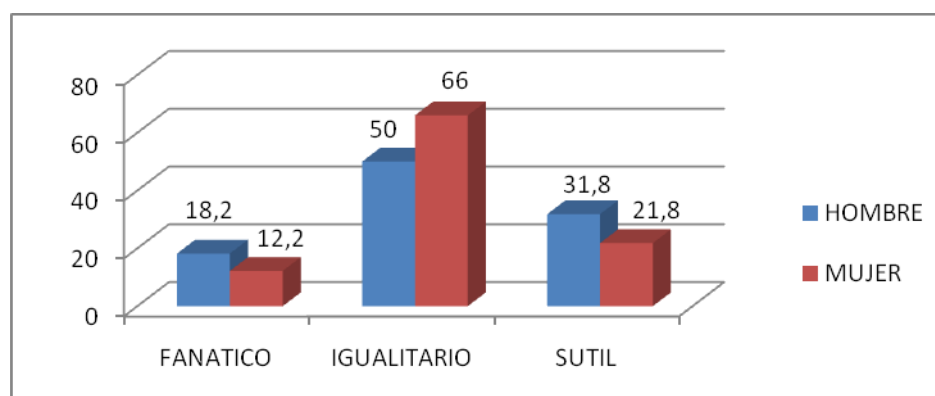
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Fanático</b>	37	13,3	13,6	13,6
	<b>Igualitario</b>	169	60,8	62,1	75,7
	<b>Sutil</b>	66	23,7	24,3	100,0
	<b>Total</b>	272	97,8	100,0	
<b>Perdidos</b>	<b>Sistema</b>	6	2,2		
<b>Total</b>		278	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la tipología del prejuicio, predomina el perfil de personas bajo la tipología denominada como igualitario (60,8%). La tipología del prejuicio sutil corresponde a un 23,7% de la muestra y el perfil fanático representa un 13,3%.

Estos tipos de perfiles se relacionan con el sexo de los sujetos de forma muy significativa: la presencia más elevada y significativa de perfiles fanáticos y sutiles aparece en hombres mientras el perfil igualitario aparece más en mujeres que en hombres. En mujeres se observa la siguiente distribución de perfiles: fanático un 12,2 %, sutil un 21,8 % e igualitario un 66 %. El prejuicio manifiesto y sutil (bajo las denominaciones de perfil fanático y sutil respectivamente), es más elevado en los hombres que en las mujeres: un 18,2% es fanático, un 31,8 % es sutil y el resto de la muestra, es decir el 50% de los hombres son de una tipología igualitaria (frente al 66% de mujeres en este mismo perfil).

**GRÁFICO 1:** Tipología de perfil prejuicioso por sexo

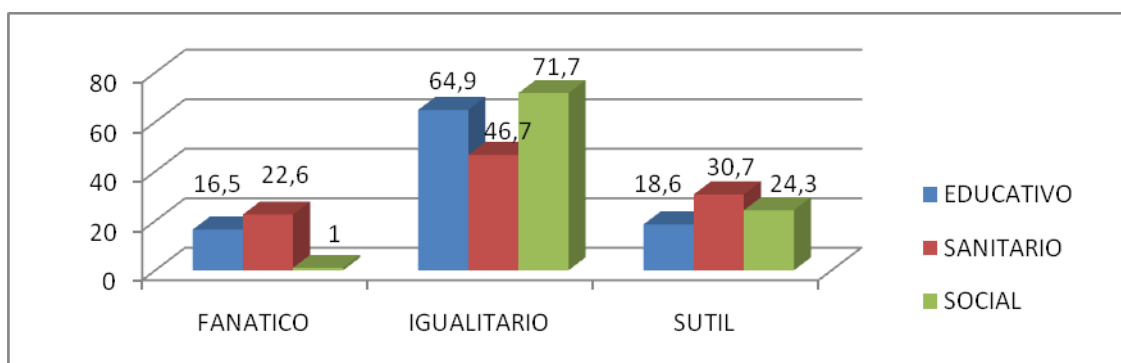


Fuente: Elaboración propia.

Otra variable que se ha evidenciado como determinante en nuestro estudio es el *ámbito profesional* al que pertenecen los sujetos estudiados: social, sanitario y educativo. Los datos obtenidos en cuanto a la muestra del perfil *educativo* son los

siguientes: representan a una tipología fanática un 16,5%, al igualitario un 64,9% y al sutil un 18,6%, dejando constancia que se aproximan hacia una desviación típica 2, es decir de perfil igualitario. En cuanto al perfil *sanitario*, cabe destacar la alta representación del perfil sutil siendo esta un 30,7% de la muestra, un 22,6% fanático, dato muy significativo, puesto que marca la diferencia con el resto de ámbitos o sectores profesionales. Y son igualitarios en el ámbito de la salud un 46,7% de la muestra. En cuanto al ámbito social o sector de *servicios sociales*, destaca que sólo el 1% de la muestra se manifiestan con características de una tipología fanática del prejuicio, siendo la más baja en este grupo. Se constata una presencia más elevada del prejuicio sutil representado por un 24,3% y son mayoritariamente de un perfil igualitario (un 71,7%).

**GRÁFICO 2:** Tipología de prejuicio por ámbito profesional o de estudios



Fuente: Elaboración propia.

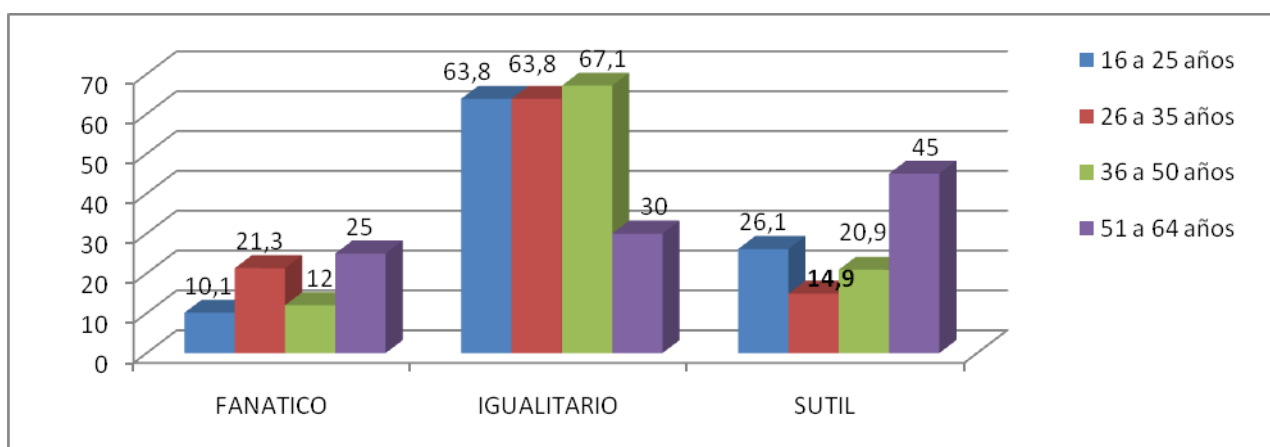
Otra de las variables analizadas es la *edad* que ha mostrado asociación significativa con el tipo de perfil: en el tramo de edad comprendido entre los 16 a 25 años, predominan más igualitarios y sutiles, siendo el perfil menos numeroso el fanático. De este grupo de edad, un 10,1% son fanáticos, un 63,8% son igualitarios y un 26,1% son sutiles.

En cuanto al grupo de edad entre 26 y 35, el perfil más frecuente es igualitario (un 63,8%), aunque es importante destacar, que en este tramo de edad, se duplica con respecto al grupo anterior el porcentaje de prejuicio manifiesto (un 21,3%), siendo de tipo sutil un 14,9%. De acuerdo con estos datos, este grupo de edad hace más manifiestos sus prejuicios racistas.

En el tercer tramo de edad entre 36 a 50, la tipología fanática es de un 12%, la igualitaria de un 67% y la sutil de un 20,9%. Se observa también que en este grupo de edad la tipología sutil es más frecuente que la fanática.

En el último tramo de edad de la población estudiada, comprendida entre 51 a 64, es muy importante destacar, que en esta edad el prejuicio está presente, de manera manifiesta en un 25% y sutil un 45% datos muy significativos y relevantes, pues conforme aumenta la edad, el fanático y el sutil están más presentes, y sólo son igualitarios el 30% de la población encuestada de la franja de edad activa más elevada.

**GRÁFICO 3:** Tipología de prejuicio por edad



Fuente: Elaboración propia.

Otro de los propósitos de nuestra investigación era verificar si el instrumento podía adaptarse y validarse para comprobar diferentes percepción y tipo de prejuicio, en función del *grupo nacional* al que se adscriba a la población inmigrante. Este tipo de adaptación no se ha hecho hasta la fecha en nuestro país, por temor a que el “efecto contaminante” o de influencia de la respuesta referida a un grupo nacional influyera y llevase a responder con iguales valores en lo que respecta a otros grupos. De hecho, los investigadores que, como Navas, han aplicado la escala a dos grupos nacionales diferentes, lo han hecho de forma separada, nunca con los mismos sujetos de estudio ni utilizando un mismo cuestionario. Nuestra adaptación del instrumento ha consistido en incorporar cuatro grupos nacionales agregados a la pregunta sobre inmigrantes en general, es decir, recaba actitudes y opiniones respecto a cinco tipos de personas (inmigrantes, magrebíes, subsaharianos, latinoamericano y rumanos). Corríamos el riesgo de obtener puntuaciones similares al tener que responder a una pregunta idéntica



cinco veces seguidas, y ese riesgo es el que llevó a la profesora Navas, por ejemplo, a validar la escala original haciendo referencia a un único grupo nacional (los magrebíes primero, por ser el grupo más estigmatizado en las dos provincias donde realizó la validación; y los subsaharianos después). En nuestra investigación se ha puesto de manifiesto que la adaptación que se ha llevado a cabo es sensible y permite discriminar valores diferentes en función de grupos nacionales, por lo que, en adelante, quienes estén interesados en estudiar el prejuicio sutil y manifiesto hacia diversos grupos nacionales de población, pueden utilizar nuestra escala. La decisión de identificar a los cuatro grandes grupos nacionales seleccionados (magrebíes, subsaharianos, latinoamericanos y rumanos) se ha tomado considerando que son éstos los más visibilizados socialmente y con mayor presencia demográfica en nuestro país.

Los datos obtenidos son los siguientes: La percepción y actitudes de la muestra hacia los *magrebíes* evidencia un perfil fanático hacia este grupo de un 14,7%. Un 63,3% se muestran igualitarios y un 20,9 % evidencia prejuicio sutil.

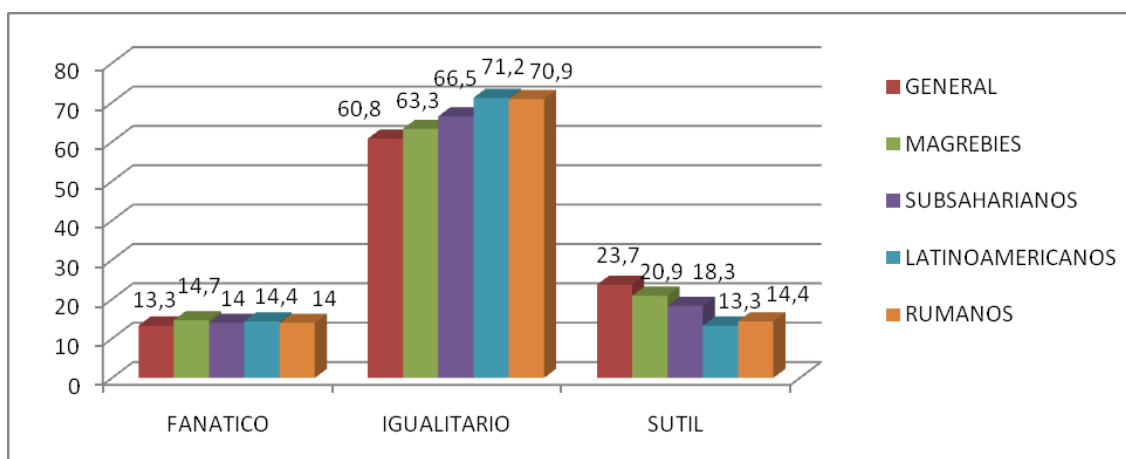
Hacia el grupo de *subsaharianos* la frecuencia del perfil fanático es similar que en caso de magrebíes con un 14%, en cambio hay mayor frecuencia de perfil igualitarios (un 66,5 % hacia subsaharianos frente un 63,3% hacia magrebíes), y son sutiles un 18,3%.

Con respecto a los *latinoamericanos* se observa que es el grupo nacional hacia el cual el prejuicio sutil es ligeramente menor, aunque el fanático es similar a los anteriores: tipología fanática en el 14,4% son fanáticos hacia este grupo, un 71,2 % son igualitarios (el mayor porcentaje hacia este grupo), y un 13,3 % son sutiles.

El último grupo es el de los *rumanos*, donde el perfil fanático tiene una frecuencia prácticamente igual que el resto de grupos, un 14%, igualitarios son un 70,9 % y sutiles un 14,4%.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar las diferencias entre los distintos grupos nacionales, la tipología del prejuicio hacia ellos, y sus diferencias comparadas con la población inmigrante en general.

**GRÁFICO 4:** Tipología de prejuicio por grupos nacionales



Fuente: Elaboración propia.

Existen, por tanto, diferencias significativas en las actitudes y tipos de prejuicio según se trate de un grupo nacional u otro.

## 5. DISCUSIÓN

El racismo institucional, ejercido de forma habitualmente inconsciente e irreflexiva, por parte de los profesionales responsables de implementar las políticas sociales, se expresa en el etnocentrismo y culturalismo de los profesionales dando lugar a la presencia de modelos implícitos hegemónicos de acción profesional que se traducen en prácticas profesionales discriminatorias y excluyentes, independientemente del modelo o discurso explícito de dichos profesionales (Aguilar, 2010 y 2011; Aguilar y Buraschi, 2012a y b; Buraschi, 2012; Buraschi y Aguilar, 2015). Los análisis de estos trabajos científicos, desarrollados principalmente en el seno del GIEMIC, se confirman con los resultados obtenidos en nuestro estudio, en lo que a componente actitudinal (prejuicio sutil y manifiesto) se refiere.

Los resultados obtenidos demuestran que el grupo profesional, la edad, el sexo y el tipo de organización en que se trabaja, se relacionan significativamente con el grado e intensidad del prejuicio hacia inmigrantes en general y hacia diferentes grupos de inmigrantes en particular, siendo los latinoamericanos los menos rechazados, debido a su menor “distancia cultural” (Izquierdo, Lera y Martínez, 2002).

Considerando el conjunto de los sujetos estudiados, se constata que un porcentaje elevado (37,9%) presenta actitudes y opiniones prejuiciosas frente a los inmigrantes, ya se trate de prejuicio sutil o manifiesto. Este es, sin duda, un porcentaje preocupante, pues los profesionales responsables de implementar las políticas sociales que se pretenden igualitarias e inclusivas en cualquier sociedad democrática, deberían responder a perfiles igualitarios. En este sentido, podemos confirmar la existencia de prejuicios hacia los inmigrantes en cantidad suficiente como para considerar necesario revisar las competencias profesionales. Si además tenemos en cuenta que el perfil igualitario es más elevado en los estudiantes que en los profesionales (variable edad), podemos tener motivos para considerar necesario que se lleven a cabo programas de reciclaje profesional que permitan adquirir las necesarias competencias actitudinales, afectivas y cognitivas que requiere una intervención profesional inclusiva y no discriminatoria. El hecho de que un 13,6% sea de perfil fanático (prejuicio manifiesto) merecería una seria reflexión por parte de las entidades responsables de formar a los futuros profesionales, así como a las entidades responsables de velar por el cumplimiento de los códigos deontológicos profesionales, que en los tres campos estudiados condenan expresamente cualquier tipo de práctica profesional discriminatoria y/o excluyente. Conviene recordar aquí que la tipología fanática (Meertens y Pettigrew, 1997) hace referencia a personas que expresan su prejuicio de forma abierta, manifiesta o tradicional.

Con respecto al 62,1% que muestra un perfil igualitario, debemos considerar una posible limitación metodológica del instrumento de medida y la técnica de recogida de datos empleada, ya que no permite controlar el posible “sesgo de deseabilidad social” que cualquier escala de actitudes sobre el prejuicio implica. Para evitar ese posible sesgo, habría que controlar los resultados utilizando otros tipos de metodologías e instrumentos de observación tales como los experimentos de ruptura, la confrontación con incidentes críticos, las entrevistas naïf, u otras de naturaleza cualitativa y participativa. No debemos olvidar que la población suele responder a encuestas y cuestionarios bajo el “efecto test” en no pocas ocasiones, sobre todo cuando se es consciente de lo “políticamente correcto”, y ello puede llevar a responder en función de la deseabilidad social y no tanto de lo que verdaderamente se piensa, se percibe y se siente en realidad.

Controlar ese posible sesgo de deseabilidad en sujetos de perfil igualitario consideramos que puede ser una nueva línea de trabajo abierta por este estudio de cara a futuros análisis, para comprobar si existe este sesgo con otras metodologías de investigación complementarias a la utilizada aquí.

Nuestra hipótesis inicial de trabajo se confirma y verifica ya que los prejuicios son mayores y más explícitos en unos grupos profesionales que en otros: los profesionales sanitarios tienen actitudes racistas más explícitas que los de educación, siendo los profesionales del campo social y los estudiantes los que tienen actitudes más sutiles e igualitarias, aunque con la salvedad del posible “sesgo de deseabilidad social” al que antes hacíamos referencia.

Las asociaciones significativas entre la tipología de prejuicio y variables como la edad, perfil profesional, sexo u organización en la que se trabaja, también confirman nuestros presupuestos iniciales, razón por la cual se agregó información sobre estas variables en el cuestionario que contenía la escala de actitudes.

Se verifica, por tanto, a la luz de los resultados de la investigación, que el racismo manifiesto y latente está presente en casi un 40% de los profesionales que intervienen en estos tres grandes ámbitos de las políticas sociales. Pero no menos importante es la verificación de la existencia de un porcentaje importante de prejuicio sutil en cualquiera de sus vertientes entre los profesionales de los ámbitos descritos (casi una cuarta parte de los sujetos estudiados).

Es importante desde la intervención social poner de manifiesto estos datos, para poder trabajar con los profesionales y estudiantes técnicas y estrategias que mejoren la intervención con los inmigrantes, desde enfoques no discriminatorios y antiopresivos.

Los resultados obtenidos corroboran la base actitudinal en que se asientan los modelos implícitos de la acción profesional, que producen este racismo institucional en su versión más moderna. Como estamos viendo, la implementación de las políticas sociales destinadas a la integración de las personas migrantes, depende en buena medida de las prácticas de los profesionales (educadores sociales, trabajadores sociales, maestros, profesores, personal sanitario) y sus marcos implícitos de referencia.

Todos hemos sido socializados profesionalmente en base a modelos de intervención clínicos-terapéuticos, que no se evidencian que sean los mejores para abordar la intervención con esta nueva diversidad (Aguilar, 2011). Comprobada nuestra hipótesis de que existe asociación positiva entre campo profesional y grado e intensidad del prejuicio, debemos incidir en intervenciones encaminadas hacia la mejora de la formación y el reciclaje profesional especialmente en los tres campos profesionales objeto de nuestro estudio. “Toda forma de intervención implícita supone una determinada forma de concebir la realidad, al igual que toda forma de concebir implica o conlleva una determinada forma de intervenir, seamos conscientes de ello” (Aguilar y Buraschi, 2012: 6).

Es importante observar cómo los resultados de nuestra investigación hacen evidente la dimensión actitudinal de los modelos implícitos de los profesionales de estos ámbitos, y también como los futuros profesionales que se encuentran ahora en periodo de formación siguen también reproduciendo en su manera de pensar estos modelos, tal vez, porque de alguna manera la formación que se ofrece ni evita que se reproduzcan.

Los resultados muestran que nos encontramos en la actualidad, con personas que todavía tienen muy arraigadas percepciones y visiones del mundo racistas y/o profundamente desigualitarias. Es llamativa la existencia un porcentaje del 13,3% de personas fanáticas entre los grupos de profesionales que son responsables de ejecutar las políticas socio-sanitarias y educativas de este país. Esto nos alerta sobre la inminente necesidad de trabajar para revertir estos resultados, y lograr profesionales que trabajen desde modelos interculturales crítico-transformadores (Aguilar y Buraschi, 2012a), desde el prisma del diálogo, la tolerancia, el respeto y la inclusión para el ejercicio de una ciudadanía crítica y activa. Vivimos en una “sociedad del menosprecio”, y los profesionales de lo social debemos ser agentes de intervención para el “reconocimiento” de las personas migrantes como ciudadanos sujetos de derechos.

La primera condición sin la cual no puede haber integración: el reconocimiento de derechos de igualdad con la población autóctona. No sólo derechos sociales básicos (como educación, sanidad o empleo); sino también los derechos de ciudadanía, de participación política, que potencian la integración política, el sentimiento de pertenencia al espacio donde habita. Pero esto último, no siempre se reconoce. El

énfasis suele recaer más bien en las dimensiones sociales y culturales, relegándose la dimensión política (Cea D'Ancona y Valles, 2010).

La incidencia de los resultados segregados en diferentes variables, arrojan datos también interesantes, destacando las significativas diferencias en cuanto al sexo. En este caso, es llamativo ver cómo los hombres tienen unos niveles de prejuicios más explícitos que las mujeres, y aumentan de manera muy considerable, siendo superior en un 10% en el racismo sutil en hombres que en mujeres, (21,8% mujeres, 31,8% hombres). Y en cuanto al perfil de tipología fanática, también es importante destacar que son más fanáticos los hombres frente a las mujeres (18,2% hombres, y 12,2% mujeres). También hay varianza en los perfiles igualitarios, (50% hombres, 66% mujeres), y se comprueba por tanto, que son más igualitarias las mujeres. Aunque la necesidad de intervención con todos los profesionales se hace necesaria, se acentúa mucho más en los hombres, ya que tienen conductas manifiestas de prejuicio de tipología fanático, y elevadas de sutil.

Por otro lado, no debemos obviar el objetivo metodológico de nuestro estudio que es validar la adaptación de la escala original que se hemos elaborado expreso y que incorpora la distinción entre grandes grupos nacionales de inmigrantes. Los resultados muestran sensibilidad suficiente, como para poder afirmar que existen diferencias significativas en los mismos en cuanto a grupos nacionales se refiere. No son tan distintos los resultados entre grupos en cuanto al perfil de tipología fanática, entre ellos mismos, pero sí que existe un punto de diferencia en cuanto a los arrojados cuando nos referíamos a grupos de inmigrantes en general. Se comprueban diferencias significativas por grupos, en cuanto a perfiles igualitarios y sutiles. Se ve claramente que se tienen menos prejuicios hacía el grupo de latinoamericanos (71,2 % son igualitarios y 13,3% sutiles) que contra magrebíes que son los que puntúan más bajo en igualitario (63,3%). Debemos de tener en cuenta que existen más características psicosociales comunes con el grupo de latinoamericanos, sobre todo por el idioma, la religión, la propia cultura, y los procesos de dominación colonial. También entre los propios grupos hay diferencias de varios puntos, es decir, se comprueba como los niveles de prejuicio aumentan o disminuyen en la misma persona, dependiendo del grupo nacional al que hagamos referencia.

Podemos considerar validada la adaptación de la escala que hemos utilizado en la investigación, ya que la muestra es significativa y los resultados obtenidos permiten observar diferencias relevantes y discriminar resultados por grandes grupos de nacionalidad.

## **6. CONCLUSIONES**

Los profesionales encargados de implementar las políticas sociales en el campo educativo, sanitario y social tienen prejuicios manifiestos, sutiles e igualitarios en sus prácticas profesionales. Si bien son los del ámbito de los servicios sociales los menos prejuiciosos, existe también en ellos un índice de prejuicio sutil representativo.

Por tanto, de manera implícita en algunos casos, pero en su mayoría explícita, se manifiestan estos prejuicios a la hora de intervenir con personas inmigrantes.

Si tenemos en cuenta que muchos de estos profesionales pueden llevar a cabo proyectos denominados como antirracistas en sus diversas entidades, de forma indirecta nuestra investigación también pone en evidencia la obsolescencia del antirracismo tradicional o clásico y la necesidad de su imprescindible renovación conceptual y metodológica. Por tanto, se necesitan estrategias eficaces y adaptadas al nuevo racismo para combatirlo con éxito.

Desde la intervención social profesional debemos promover nuevos modelos interculturales de trabajo, basados en implementar procesos de diálogo, comprensión y mejora, utilizando conceptos, técnicas y estrategias propias de una labor social emancipadora y de defensa social para mejorar la autodeterminación de los participantes.

Debemos incidir en la necesidad de replanteos formativos, tanto para los estudiantes de estos ámbitos profesionales, como poder atender y formar, reciclar y actualizar a los que ya están interviniendo, para trabajar con ellos modelos interculturales inclusivos y transformadores que garanticen una acción antirracista y no discriminatoria eficaz.

A menudo los profesionales no pueden resolver problemas, no por sus características, sino por como los tratamos de encuadrar. Se trata de un fenómeno muy común cuando trabajamos con personas que no comparten nuestros mismos modos de pensar y de actuar, ni nuestros marcos referenciales u horizontes culturales. Hay que trabajar con los estudiantes y profesionales en el desarrollo y adquisición de las competencias interculturales que contribuyan a esa convivencia inclusiva. No se trata sólo de comportarse de forma coherente; se trata también de cambiar las formas de relacionarse y los discursos consecuentes, para contribuir a la transformación social.

Constatamos la necesidad de trabajar con los profesionales y estudiantes, sobre todo con aquellos que han mostrado un elevado nivel de prejuicio sutil ya que, de no hacerlo, llegarán poco a poco a manifestar prejuicios mucho más maliciosos en sus prácticas profesionales, terminando por pasar de este lado al perfil de tipología fanática. Por tanto con este grupo se trata de emprender acciones de sensibilización, reeducación, reciclaje formativo, etc. para trabajar con ellos los aspectos interculturales que promuevan prácticas igualitarias, donde se reconozca los derechos de todos y todas por igual, con independencia de sus procedencias. Del mismo modo, no debemos obviar que, aún siendo muy elevado el perfil de los igualitarios, se debe de trabajar también con ellos, pues no podemos afirmar que su identificación con este perfil esté libre del “sesgo de deseabilidad social”.

## **REFERENCIAS**

- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. (2010). Modelos de intervención social con inmigrantes e interculturalidad: un análisis crítico. *Ingurrak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*. Vol. Monográfico especial “Sociedad e Innovación en el siglo XXI” (pp. 77-94). Febrero 2010.
- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. (2011). El racismo institucional en las políticas e intervenciones sociales dirigidas a inmigrantes y algunas propuestas prácticas para evitarlo. *Documentación Social*, 162, 139-166.
- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. (2014). Racismo institucional. En A. Ortega y L. Heredia (eds.). *Diccionario de extranjería*. Madrid: LID.



- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. y BURASCHI, D. (2012a). El desafío de la convivencia intercultural. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana REMHU*, 38, 27-43. Disponible en: <http://www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/view/298>
- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. y BURASCHI, D. (2012b). Prejuicio, etnocentrismo y racismo institucional en las políticas sociales y los profesionales de los servicios sociales que trabajan con personas migrantes. En *VII Congreso Migraciones Internacionales en España. Movilidad Humana y Diversidad Social*. Bilbao: EHU.
- AGUILAR, M<sup>a</sup>J. y BURASCHI, D. (2013). Participación, modelos implícitos e intervención de los profesionales de lo social. En *Actas oficiales del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS) Las políticas sociales entre la crisis y la post-crisis* (pp. 1422-1434). Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Disponible en: <https://www.dropbox.com/s/hpzt077agdc0cq5/actas.pdf>
- BURASCHI, D. (2012). Las estrategias identitarias de los emigrantes canarios retornados de Venezuela. En M<sup>a</sup> J. Aguilar (Coord.). *Creatividad, descubrimiento y futuro. I Congreso Nacional de Investigación en Grado INVESGRADO 2012* (pp. 357-373). Cuenca: UCLM.
- BURASCHI, D. y AGUILAR, M<sup>a</sup>J. (2015). Nuevas herramientas conceptuales para una intervención social antirracista. En *V Congreso anual REPS Desigualdad y democracia: políticas públicas y participación social*. Barcelona, 5 y 6 de febrero de 2015. Disponible en: [http://repsbarcelona2015.es/wp-content/uploads/2015/01/P07\\_BURASCHIAGUILAR.pdf](http://repsbarcelona2015.es/wp-content/uploads/2015/01/P07_BURASCHIAGUILAR.pdf)
- CEA D'ANCONA, M.A. (2005). La exteriorización de la xenofobia. *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112, 197-230.
- CEA D'ANCONA, M. y VALLES, M. (2010). *Evolución del racismo en España. Informe 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CEA D'ANCONA, M.A. y VALLES, M. (2011). *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2011*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- DE RUDDER, V., POIRET, CH. y VOURC'H, F. (2000). *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*. Paris: PUF.

- ECRI (2011). *Cuarto informe sobre España*. Strasbourg: Council of Europe. Disponible en: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Spain/ESP-CBC-IV-2011-004-ESP.pdf>
- GAERTNER, S.L. y DOVIDIO, J.F. (1986). The aversive form of racism. En J.F. Dovidio y S.L. Gaertner (Eds.). *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89), Orlando, FL: Academic Press.
- IZQUIERDO, A., LÓPEZ DE LERA, D. y MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2002). Los preferidos del siglo XXI. La inmigración latinoamericana en España. En F. J. García-Castaño y C. Muriel (Coords.). *La inmigración en España: contextos y alternativas*, Vol. 2. (pp. 237-249). Granada: Congreso sobre la inmigración en España.
- KINDER, D.R. y SEARS, D.O. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 414-431.
- MORALES, J.F., GAVIRIA, E., MOYA, M.C. y CUADRADO, I. (2007). *Psicología social*. Madrid: McGraw Hill.
- NAVAS, M. y CUADRADO, I. (2014). *El estudio del prejuicio en Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- PETTIGREW, T.F. y MEERTENS, R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- RODRÍGUEZ, I. (2009). La inclusión Social de la comunidad gitana en España 1999-2009. En *Gitanos. Pensamiento y Cultura*, 49, 72-83.
- RUEDA, J.F. y NAVAS, M. (1996). Hacia una evaluación de las nuevas formas del prejuicio racial: las actitudes sutiles del racismo. *Revista de Psicología Social*, 11, 131-149.
- RUEDA, J.F., NAVAS, M. y GÓMEZ, C. (1995). Las nuevas expresiones del racismo: adaptación de una escala de prejuicio sutil. En J. C. Sánchez y A. M. Ullán (Comps.), *Procesos Psicosociales básicos y grupales*. (pp.357-370). Salamanca: Eudema.
- SAN ROMÁN, T. (1996). *Los muros de la separación. Ensayo sobre alterofobia y filantropía*. Barcelona: Tecnos.

SOS Racismo (2013). *Inform*